

사 천 시

공보는 공문서로서의 효력을 갖는다



선 람	기 관 의 장

제855호 2023. 9. 27.(수)

훈 령

- 사천시 훈령 제455호 사천시 비공무원 공정채용 규정----- 1

고 시

- 사천시 고시 제2023-236호 사천시 어촌뉴딜300사업(영북항) 준공인가 (정정)고시--- 34

공 고

- 사천시 공고 제2023-1314호 모레(신항) 자연재해위험개선지구 정비사업 사업인정에 관한 주민 등의 의견청취 공고----- 37

회 람										
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

사 천 시 공 보

제855호

사천시 훈령 제455호

사천시 비공무원 공정채용 규정을 다음과 같이
발령한다.

2023년 9월 27일

사 천 시 장 박 동 식

사천시 비공무원 공정채용 규정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 사천시 본청, 직속기관, 사업소, 출장소, 읍·면·동에서 근무하는 공무원이 아닌 공무원 및 기간제근로자 등 근로자의 채용절차에 필요한 기준을 정함으로써 채용절차의 공정성 제고를 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"란 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」상의 공무원이 아닌 자로 소속기관 채용권자와 근로계약을 체결한 공무원, 기간제, 단시간 근로자 등을 말한다.

사 천 시 공 보

제855호

2. “공무직근로자”란 제2조제1호의 근로자 중 사천시(이하 “시”라 한다)와 기간의 정함이 없는 계약을 체결한 근로자를 말한다.
3. “기간제근로자”란 제2조제1호의 근로자 중 시와 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 근로자를 말하며, “단시간근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 단시간근로자를 말한다.
4. “채용권자”란 공무직근로자의 채용에 관하여 권한을 가지는 사천시장과 기간제·단시간근로자의 채용에 관하여 권한을 가지는 시 본청, 직속기관의 부서장 및 사업소, 출장소, 읍·면동의 장을 말한다.
5. “관리부서”란 공무직근로자의 채용 및 근로자의 인사관리 업무 등을 총괄하는 인사업무 담당 부서를 말한다.
6. “사용부서”란 근로자와 근로계약을 체결하여 사용하는 각 부서를 말한다.
7. “상시·지속적 업무”란 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무를 말한다.
8. “채용비리”란 채용 전형 관리자 또는 채용 업무에 직·간접적으로 관여한 자가 고의 또는 중대한 과실로 정당한 사유 없이 특정인 또는 특정 집단의 합격 또는 불합격을 가능하게 하기 위하여 응시 자격, 평정 기준, 평정 결과 산정, 기타 채용절차에 대하여 법령, 내부 규정상 의무 및 공고된 사항을 위배하여 업무 처리를 함으로써 채용 공정성에 대한 신뢰를 훼손하거나 채용기관 내·외부에서 사실상 영향력을 미칠 수 있는 자가 이러한 행위를 하도록 강요·지시·청탁하는 것을 의미한다.

사 천 시 공 보

제855호

9. “부정합격자”란 제2조제8호의 채용비리로 인한 합격자이거나, 「공무원 임용시행령」 제51조제1항 또는 제2항에 규정된 행위를 하여 합격한 자를 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 규정은 시 본청, 직속기관, 사업소, 출장소, 읍·면·동에서 실시하는 근로자의 신규채용에 적용한다.

② 근로자의 채용에 관한 사항은 다른 법령, 단체협약, 또는 시가 정하는 조례나 규칙 등에서 특별히 달리 정한 경우를 제외하고는 이 규정에 따른다.

제2장 채용심의기구

제4조(채용심의기구) ① 사천시장은 근로자의 채용에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 채용심의기구 또는 이에 준하는 심의·의결기구(이하 “심의기구”라 한다)를 설치·운영하여야 하며, 심의기구는 「사천시 공무원 및 기간제근로자 관리규정」 제57항에 따라 구성된 “공무원 및 기간제근로자 징계위원회”가 대신할 수 있다.

② 심의기구는 다음 각 호의 사항에 관하여 심의·의결한다.

1. 근로자의 채용계획 적정성에 관한 사항
2. 기간제근로자의 공무원근로자로의 전환에 관한 사항
3. 그 밖에 채용권자가 중요하다고 인정하는 사항

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 ‘사천시 비정규직 채용 사전심사제’에 따라 해당 업무 기간제근로자에 대해 채용 사전 심사한 경우 해당 채용 계획의 적정성에 관하여는 심의기구의 심의·의결을 거치지 아니한다.

사 천 시 공 보

제855호

제5조(위원의 제척·기피·회피) ① 심의위원이 제4조제2항의 심의사항에 관하여 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 경우에는 제척된다.

② 제4조제2항에서 규정한 심의사항 안건의 당사자는 심의위원에게 제1항에 따른 제척 사유가 있는 경우 기피 신청을 할 수 있고, 심의기구는 의결로 이를 결정한다.

③ 심의위원이 제1항에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제6조(심의기구의 소집 및 운영) ① 심의기구의 회의는 제4조제2항 각호의 심의·의결사항이 있을 경우 위원장이 소집한다.

② 위원장이 전항의 회의를 소집하고자 하는 경우 위원회의 간사가 회의 개최 7일 전에 회의의 일시, 장소, 의제를 각 심의위원에게 통지한다.

③ 심의기구는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 심의기구의 회의는 공개하지 아니하며 회의내용과 관련된 사항은 누설 하여서는 아니 된다. 다만, 심의기구의 의결로 공개할 수 있다.

⑤ 심의기구는 심의기구 회의 시 다음 각 호의 사항을 기재한 회의록을 작성하고, 위원장이 이를 보존한다.

사 천 시 공 보

제855호

1. 일시 및 장소
 2. 참석위원
 3. 심의안건 및 심의결과
 4. 그 밖에 주요 논의사항
- ⑥ 그 밖에 심의기구의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 사천시장이 정한다.

제3장 채용

- 제7조(채용원칙) ① 근로자의 채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 성별, 신체 조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안 된다.
- ② 제1항에도 불구하고 업무 특성상 전문인력이나 지역인력의 확보가 필요하다고 인정될 경우나 사회형평적 채용이 필요한 경우 채용권자는 제한경쟁채용을 실시할 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에도 불구하고 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하 “「국가유공자법」”) 제34조에 따른 보훈특별고용 등 관련 법률에 규정되는 경우에는 특별채용을 실시할 수 있다.
- ④ 채용권자는 채용과정 전반을 공정하고 투명하게 운영하여야 하고, 채용과정에서 인적요소 등 편견을 유발하는 내용을 배제하고 직무내용에 기반을 둔 능력중심의 채용절차를 진행하여야 한다.
- ⑤ 채용권자는 서류심사 기준 다양화, 직무능력을 포괄적으로 측정할 수 있는 필기·면접시험의 도입 등을 통하여 해당 직위·직무에 적합한 인재가 채용될 수 있도록 노력하여야 한다.

사 천 시 공 보

제855호

⑥ 채용권자는 인사운영의 예측가능성이 제고될 수 있도록 해당 연도의 채용시기, 채용규모, 시험방법 등 채용내용에 대한 사항을 사전 공개할 수 있다.

제8조(채용권자의 의무) ① 채용권자는 특정 응시자에게 유리하도록 채용 계획을 수립하거나, 공고내용을 변경하는 등 채용 공정성을 해치는 행위를 하여서는 아니된다.

② 채용 전형 관리자 또는 채용업무에 직·간접적으로 관여한 자는 응시 원서, 필기문제, 면접과제 등 전형 관련 문서를 보관하고 있는 시설 밖으로 반출하여서는 안 되며, 검수·확인이 필요한 경우 이를 보관하고 있는 시설 내부에서 실시하여야 한다.

③ 외부 채용대행업체에 채용 대행을 맡기는 경우 해당 전형일 전에 필기 문제, 면접 과제 등의 사전 제출을 요구할 수 없으며, 검수·확인이 필요한 경우 해당 업체를 방문하여 업체 내부에서 이를 실시하여야 한다.

제9조(채용절차 등) ① 채용권자는 근로자를 채용할 때에 채용계획 수립 및 채용공고 후 다음과 같은 시험방식에 의하여 채용하며, 제1호와 제5호의 절차는 반드시 거쳐야 한다.

1. 서류전형
2. 필기시험
3. 인·적성검사
4. 실기시험(체력검정 포함)
5. 면접전형

사 천 시 공 보

제855호

② 제9조제1항에도 불구하고 제11조제4항에 각 호에 따라 채용공고가 생략 가능한 경우에 한하여 면접전형을 생략할 수 있다.

③ 제1항제4호 따른 체력검정의 경우 성별, 연령 등을 고려한 합리적 평가 기준을 마련하여야 하며, 필요한 경우 「국민체력100 인증제도」을 활용하여 체력검정을 대체할 수 있다.

④ 채용권자는 인성·적성검사의 결과를 면접시험 자료로 활용할 수 있다.

제10조(채용계획 수립 등) ① 근로자 채용수요가 발생한 사용부서는 채용 계획 수립을 위하여 관리부서와 채용목적, 채용인원, 채용절차 및 기준 등 채용 전반에 대한 주요 사항을 사전 협의하여야 하며, 채용계획을 변경하는 경우에도 이와 같다.

② 채용권자는 근로자의 채용시기, 채용규모, 모집단위, 지원자격, 채용 조건, 전형단계별 평가방법, 선발배수, 우대사항 등을 포함한 채용계획을 수립하여야 하며, 채용심의기구의 심의·의결을 거쳐 확정한다.

③ 제10조제2항에도 불구하고 제4조제3항에 따라 ‘사천시 비정규직 채용 사전심사’를 받은 사용부서의 장은 자체 수립한 채용계획에 따라 이행한 후 그 채용결과를 관리부서의 장에게 보고하여야 한다.

제11조(채용광고) ① 공무원근로자를 채용하고자 할 경우 관리부서의 장은 사천시 홈페이지 등 정보통신망 또는 그 밖의 효과적인 방법을 활용하여 다음 각 호의 사항을 구직자가 알 수 있도록 원서접수 마감일 전 10일 이상 공고하여야 한다.

사 천 시 공 보

제855호

1. 채용분야별 채용예정인원, 업무내용, 응시자격, 보수 및 계약기간 등
2. 채용서류의 접수에 관한 사항
3. 채용서류의 보관기간 및 반환에 관한 사항
4. 응시원서 교부 및 서류접수 일정
5. 전형시기 및 방법(시험과목 및 배점비율)
6. 합격자 발표 시기 및 방법
7. 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항

② 채용권자는 채용공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 심의기구의 심의·의결을 거쳐 신속하게 공고하여야 하며, 늦어도 해당 공고는 공고기간 마감일 3일 전까지 그 변경내용을 공고해야 한다. 단, 단순한 오류 사항의 정정 등 그 공고의 변경이 응시자에게 불리하게 변경되지 않는 경우 심의기구 심의·의결 없이 기존 공고 기간대로 채용절차를 진행할 수 있다.

③ 기간제·단시간 근로자에 한하여는 제1항의 채용공고절차에 관하여 원서접수 마감일 전 5일 이상 게시하되, 다음 각 호에 대해서는 공고기간을 3일 이상으로 단축할 수 있다.

1. 채용예정인원보다 최종합격인원이 적어 추가 채용공고하는 경우
2. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기경보 심각 단계 발령
3. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난사태 선포
4. 제2호 및 제3호에 준하는 경우

사 천 시 공 보

제855호

④ 채용권자는 다음 각 호에 대해서는 제1항의 채용공고를 생략할 수 있다.

1. 1개월 미만 근로자를 채용하는 경우
2. 고용노동부 워크넷 구인 등록자를 채용하는 경우
3. 장애인 고용촉진을 위해 한국장애인고용공단의 추천, 채용정보 등을 활용하여 장애인근로자를 채용하는 경우
4. 3회 이상 채용공고를 하였음에도 응시자가 없는 경우
5. 기관 기능의 정상적 수행이 불가능한 비상 상황을 해소하기 위하여 긴급 인력 충원이 필요한 경우

⑤ 채용권자는 응시원서 접수 결과 응시자가 선발예정인원과 같거나 선발 예정인원보다 적을 경우에는 원서접수일, 시험 실시일 등을 다시 정하여 1회 이상 재공고할 수 있다.

⑥ 채용절차를 진행하는 과정에서 응시자의 신체검사가 필요한 경우 신체 검사에 소요되는 비용은 채용권자가 부담해야 한다.

제12조(심사위원 선정 등) ① 채용권자는 서류전형, 필기시험 출제 및 채점, 실기시험, 면접시험, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 심사위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 내부·외부위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다, 다만, 시 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 자문변호사 등 시와 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부위원으로 간주 될 수 있는 자는 외부위원으로 위촉할 수 없다.

1. 해당 직무 분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험 출제에 관한 전문적인 지식을 가진 사람
3. 임용예정직무에 관한 실무에 정통한 사람

사 천 시 공 보

제855호

② 관리부서는 공무원 근로자를 채용하는 경우 각 전형별 심사위원 3분의 1 이상을 다른 공공기관 소속 직원 또는 민간인 등 외부위원으로 구성하여야 한다. 다만, 서류전형에서 응시요건의 적부여부만 판단하는 경우에는 내부위원만으로 전형위원을 위촉할 수 있다.

③ 채용권자는 기간제·단시간 근로자를 채용하는 경우, 내부위원만으로 심사를 진행할 수 있다. 다만, 9개월 이상 2년 이하의 기간제근로자를 채용하는 경우에 면접전형에서 1인 이상의 외부위원을 구성하여야 한다.

④ 제1항에 따라 심사위원으로 임명되거나 위촉된 사람은 시험실시 기관의 장이 요구하는 시험문제 작성상의 유의사항 및 서약서 등의 준수사항을 성실히 이행하여야 한다.

⑤ 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제13조(심사위원의 제척·회피 등) ① 채용권자는 다음 각 호에 해당하는 자를 심사위원으로 위촉할 수 없다.

1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계, 교우, 동료관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 채용과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자
3. 해당 시험을 주관하는 시험실시 기관의 장 및 시험주관 부서장 및 담당자
4. 기타 시험의 공정성을 저해할 수 있다고 인정되는 자

사 천 시 공 보

제855호

② 채용권자는 심사위원에게 회피의무를 안내하고 별지 제4호서식의 심사위원 서약서를 징구하여야 하며, 위원 스스로가 제1항각호에 해당된다고 판단하는 경우, 심사위원은 채용담당자에게, 채용담당자는 소속 부서장에게 별지 제5호서식의 회피사유서를 서면으로 제출하여야 한다.

③ 서류전형 또는 면접전형 장에서 이해관계 사실을 알게 된 경우 심사위원은 채용담당자에게 회피 신청을 하고, 그 이해관계자에 한하여 심사를 중단하여야 한다.

④ 응시자가 심사위원에 대해 공정한 심사를 기대하기 어렵다고 판단하는 경우 별지 제6호서식의 기피신청서를 작성하여 채용권자에게 제출하고, 채용권자는 이를 검토하여 필요시 해당 위원을 심사에서 제외하여야 한다.

⑤ 채용권자는 제1항을 위반함으로써 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 시험위원이 있을 경우에는 그 명단을 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 통보할 수 있다. 이 경우 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 그 시험위원에 대한 불이익 처분 등 적절한 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

⑥ 채용권자는 제5항에 해당하는 사람에 대해서는 그 사실이 있는 날부터 5년간 그 사람을 시 근로자의 채용 심사위원으로 임명하거나 위촉할 수 없다.

제14조(원서접수) ① 근로자의 채용에 접수하고자 하는 자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다. 이 때 채용에 접수하고자 하는 자는 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

사 천 시 공 보

제855호

1. 응시원서
2. 입사지원서
3. 자기소개서
4. 개인정보 수집·이용 및 제공 동의서
5. 기타 채용공고 시 제출을 요구한 서류

② 채용권자는 채용서류에 다음 각 호의 사항을 기재하거나 입증자료로 수집할 수 없다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

제15조(서류전형) ① 서류전형은 당해 직무 수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다.

② 서류전형의 심사기준, 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등은 해당 채용계획에 따른다.

③ 채용권자는 서류전형 합격자 명단, 다음 전형의 일시·장소, 응시자 주의사항 등을 시 홈페이지에 공고하여야 한다.

제16조(필기시험 등) ① 채용예정 직위에 부여되는 업무를 수행하기 위해 필요하다고 인정하는 경우 필기전형 및 실기시험을 실시할 수 있다.

② 필기전형의 시험 범위, 시험 과목, 문항 수, 합격자 결정 방법 등은 해당 채용계획에 따른다.

사 천 시 공 보

제855호

③ 실기시험을 실시할 경우 채용계획 수립 시 결정한 실기시험 전형기준에 따라 합격자로 결정한다.

④ 필기시험 및 실기시험 합격자 확정, 합격자 발표 방법은 제15조제3항을 준용한다.

제17조(면접전형) ① 면접전형은 서류전형 합격자(필기시험·실기시험을 실시할 경우 필기시험·실기시험 합격자)를 대상으로 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

② 면접전형의 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등은 해당 채용 계획에 따른다.

③ 면접전형을 실시하는 경우 면접위원은 사전에 응시자의 인적정보를 제공받거나 인적사항에 관한 질문을 할 수 없다.

④ 채용권자는 면접위원에게 제3항을 포함한 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.

제18조(채용시험 가점 및 동점자처리기준) ① 채용시험에 있어서 각 전형 단계별로 별표2 채용시험 가점기준에 따라 법정가점을 부여한다. 단, 「국가유공자법」에 따른 취업지원 대상자에 대한 가점은 관련 법령에 따라 부여하여야 한다.

② 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 발생하는 경우 동점자 중 별표2에 따른 법정가점을 받는 「국가유공자법」 등에 따른 취업지원 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고 동점자가 발생하는 경우, 동점자처리기준은 해당 채용계획에 따른다.

④ 채용권자는 채용공고 상 제1항부터 제4항까지의 내용을 반영하여 응시자에게 안내하여야 한다.

사 천 시 공 보

제855호

제19조(최종합격자 및 예비합격자 결정) ① 최종합격자 결정 기준은 해당 근로자 채용계획에 따른다.

② 채용권자는 최종합격자에 대한 응시자격·우대요건 등의 사실여부 확인을 위하여 증빙자료를 제출받아 이를 확인하여야 하며, 관련 서류에 대한 검토 결과 합격 결정에 중대한 하자가 있다고 판단되는 경우에는 합격 또는 임용을 취소하여야 한다.

③ 채용권자는 신원조사 등 결격사유 발생, 최종합격자의 채용 포기, 채용 계약 체결 후 중도 퇴사, 채용비리 피해자 구제 등을 대비하여 채용분야별 선발예정인원의 1.5배수 내(소수점 이하는 1명)에서 예비합격자를 둘 수 있다.

④ 제3항에 따른 예비합격자의 임용유효기간은 최종합격자 발표일로부터 3개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고 시 그 공고일 전까지 운영한다.

⑤ 제3항과 제4항에도 불구하고 예비합격자 규모와 임용유효기간은 채용 계획 수립 시 관리부서와 협의를 거쳐 조정할 수 있다.

제20조(채용점검위원회의 운영) ① 채용권자는 제7조제2항 및 제3항에 따른 채용방식으로 근로자를 채용하는 경우 채용점검위원회를 구성하여 채용 과정이 적절하게 이루어졌는지 점검할 수 있다.

② 채용점검위원회는 채용을 담당할 부서장 및 담당자를 제외하며 2명 이상의 위원으로 구성할 수 있다.

③ 위원은 채용의 전 과정이 공정하고 투명하게 이루어졌는지 점검하여야 하며, 채용권자는 충실한 점검이 될 수 있도록 채용시험 등 실시와 관련된 각종 자료를 위원에게 제공하여야 한다.

④ 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

사 천 시 공 보

제855호

⑤ 채용점검위원회 점검 결과 이상이 없을 경우 채용권자는 합격자 발표를 하고, 합격자 결정에 영향을 주지 않는 경미한 오류에 대해서는 시정하거나 별도 조치한 후에 시험결과를 발표할 수 있고, 합격자 결정에 영향을 줄 수 있는 위법·부당한 사항에 대해서는 내·외부 감사부서 등에 조사를 의뢰하여 채용점검위원회 점검결과의 사실관계 및 타당성을 확인하고 필요한 조치를 하여야 한다.

제21조(채용결격사유) ① 근로자의 채용 결격사유에 관해서는 「사천시 공무직 및 기간제 관리규정」 제11조의 결격사유를 따른다.

② 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따라 신규 채용 시 채용후보자가 비위면직자 등에 해당되는지 별지 제9호 서식의 부패방지권익위법상 비위면직자등 취업제한 관련 체크리스트 (확인서)를 징구하고, 확인해야 한다.

제4장 채용공정성 관리

제22조(채용공정성관리) ① 채용권자는은 감사부서의 장이나 직원 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 임회담당자를 채용계획 수립, 서류 및 면접전형 등에 참관시킬 수 있다.

② 감사부서는 채용담당부서에서 관리하는 채용과 관련된 서류를 감사 권한의 범위 내에서 열람할 수 있다.

제23조(합격취소 등) ① 채용권자는 다음 각 호의 사항에 해당되는 자에 대하여 합격을 취소하거나 근로계약상 고용기간 중임에도 불구하고 근로 계약을 해지할 수 있다.

사 천 시 공 보

제855호

1. 부정한 방법에 의하여 시험에 응시한 자
2. 응시원서에 기재한 내용을 입증할 수 있는 서류를 제출하지 못한 자
3. 허위, 위조 등의 부당한 방법으로 서류를 제출한 자
4. 기타 제2조제8호에 해당하는 부정합격자

② 채용권자는 채용공고 상에 제1항의 부정합격자 합격취소에 대한 내용을 적시하여야 하며, 최종합격자로부터 부정합격 시 해당 규정에 따라 합격이 취소될 수 있음을 내용으로 하는 확인서를 제출받아야 한다.

제24조(채용비리 피해자 구제) ① 채용비리가 발생한 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련하여야 한다.

② 채용비리로 인한 피해자 구제는 별표4 채용비리 피해자 구제 기준과 같이 진행하며, 기타 구체적인 구제 방안 등은 채용 관련 심의기구의 심의·의결을 통하여 확정한다.

제25조(채용 구비서류) 근로자를 채용할 때에 갖추어야 할 구비서류는 다음 각 호와 같다. 다만, 행정정보공동이용이 가능한 서류는 행정정보공동이용 시스템을 통해 담당 공무원이 직접 확인할 수 있다.

1. 응시원서 1부
2. 입사지원서 1부

사 천 시 공 보

제855호

3. 자기소개서 1부
4. 개인정보 수집·이용 및 제공 동의서 1부
5. 결격사유 서약서 1부
6. 공정채용확인서 1부
7. 그 밖에 채용에 필요하다고 인정되는 서류

제26조(채용서류의 보관 및 반환 등) ① 채용과 관련된 문서는 「공공기록물 관리에 관한 법률」에 따라 보존기간을 정한다. 단, 공공기록물법에 따라 별도로 보존하기로 결정하지 않은 경우에는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기한다.

② 제1항에도 불구하고 채용비리 피해자 구제 등 채용절차의 사후관리를 위해 지원자의 사전 동의를 받아 지원자 성명 및 연락처(전화, 전자우편 주소 등)에 관한 정보를 별도로 관리할 수 있다.

제27조(기간제근로자의 공무원으로의 전환) 채용권자는 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제 근로자에 대하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 관련 법령·지침에 따라 공무원근로자로 전환할 수 있다.

부 칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

응시자격 기준표

자격증·경력을 요하는 제한경쟁채용

구분	자격기준
시설관리	관련분야 산업기사 이상이면서, 자격취득 이후 해당 분야 실무경력 1년 이상인 자
운전원	1종 대형면허 소지자로서, 자격 취득 후 대형승합차 경력 1년 이상인 자
조리사	「국가기술자격법」시행규칙 [별표2] 중 직무분야 “조리”의 조리 기능사 이상 자격 소지자
사무원	「국가기술자격법」시행규칙 [별표2] ‘사무’분야의 컴퓨터활용능력 2급 이상 자격소지자 또는 워드프로세서 자격소지자

사회형평적 인력운용을 위한 제한경쟁채용

구분	자격기준
국가유공자	「국가유공자법」 제29조 등 관련 법령에 따른 취업지원 대상자
장애인	「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제3조 등 관련 법령에 따른 장애인
저소득층	「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 또는 「한부모가족지원법」에 따른 지원대상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 사람
북한이탈주민	「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조 등 관련 법령에 따른 북한이탈주민
다문화가족	「다문화가족지원법」 제2조 등 관련 법령에 따른 다문화가족

채용시험 가점 기준

구 분		부가점수
법정 가점	「국가유공자법」제29조 「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제35조 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제22조 「특수임무유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조 등 관련 법령에 따른 취업지원 대상자	관련법령에 따라 각 전형단계별 만점의 5~10%
사회 형평 가점	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조에 의한 장애인 「국민기초생활 보장법」제2조에 따른 수급자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 자 「한부모가족지원법」제5조에 따른 한부모가족 지원대상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 자 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따른 보호대상자	각 전형단계별 만점의 3%

- ※ 가점은 모두 가산하되, 가점 항목별로 중복 가점은 불가함(동일 항목에서 둘 이상 해당하는 경우에는 유리한 가점만을 적용함).
또한, 가산점수의 합계는 전형단계별 만점의 15%를 초과할 수 없음
- ※ 법정가점은 채용분야의 채용예정인원이 4명 이상인 경우에만 적용함. 단, 법정가점은 취업보호대상자의 구분채용인 경우에는 채용예정인원과 관계없이 적용함

면접시험 유의사항 안내문

면접시험 진행 중 유의사항(공통)

- 응시자가 개인 신상에 관한 사항 언급 시 발언 제지
 - * 친.인척 중 유명 인사나 고위직이 있거나, 본인에게 유리한 성장배경, 가족관계, 사회경력 등의 의도적 전달행위
 - * 시험에 탈락한 경험 등 동정심을 유발하려는 행위
- 응시자에 따라 차별적 소지가 있는 질문은 삼가
 - * 성별, 연령(학번 포함), 학력(학위소지), 출신지역, 병역, 결혼여부 등
- 정치적인 견해나 태도 등 사회적으로 민감하고 오해를 불러일으킬 소지가 있는 질문은 하지 않아야 함
- 응시자를 무시하거나 권위적.고압적인 발언 등으로 품위를 잃는 일이 없도록 언행에 주의
- 면접시간 중 화장실 출입, 휴대전화 사용, 졸음 등은 수험생 주요민원 제기 요인이므로 유의
 - * 시험보안관계상 중식시간 등 시험실을 비우는 시간대는 일체의 면접 관련 서류를 심사위원 회의장으로 가지고 오시기 바람
 - * 면접종료 후에는 모든 면접자료를 시험시행본부에 반납하여야 함

채용비리 피해자 구제 기준

◇ **피해자**: 부정행위로 인하여 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자

① **피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여**

- (피해자 특정 가능 시) 해당 직접 피해자에게

피해 발생단계 바로 다음 채용단계 재응시 기회 부여

* 예: 면접결과 합격대상자로 포함되었으나, 점수조작 등으로 최종 탈락한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 해당 피해자 즉시 채용
- 필기 단계 피해 → 해당 피해자 면접응시 기회 부여
- 서류 단계 피해 → 해당 피해자 필기응시 기회 부여

- (피해자 특정 불가 시) 피해자 그룹으로 특정이 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위 발생단계부터 제한경쟁채용 실시

* 예: 부정채용 사실 자체는 확인되었으나, 응시자 개인별 피해여부에 대한 직접적 인과관계 확인이 곤란하여 구체적인 피해자 특정이 곤란한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 피해자 그룹 면접 재실시
- 필기 단계 피해 → 피해자 그룹 필기시험 재실시
- 서류 단계 피해 → 피해자 그룹 서류시험 재실시

② **부정합격자 확정·퇴출 前이라도 우선 시행**

- 필요시 한시적으로 정원의 인력으로 허용

* 본 서식은 부서 채용상황에 따라 재구성하여 사용

응 시 원 서

본인은 () 채용에 응시하고자 원서를 제출하며 다음 사항을 서약합니다.
아래 기재사항은 사실과 다름없으며 만일 시험결과에 부당한 영향을 끼칠 목적으로 허위사실을 기재하였을 때에는 관계법령에 의거 당해시험이 정지 또는 무효가 되어도 이의를 제기하지 않겠습니다.

20 년 월 일

사천시장 귀하

※응시번호		성명	(한글)
응시분야			(한자)
생년월일		복수국적 해당여부	
주 소	(☎)		
전자우편			
전 화 (휴대전화)			



응 시 표 (20 년 제 회 공무직근로자 공개경쟁채용)

※응시번호		응시분야	
성명	(한글)	(한자)	
20 년 월 일			
사 천 시 장 (☎)			

주 의 사 항

1. 응시표를 받는 즉시 응시번호 기재여부와 날인여부를 확인하여야 합니다.
2. 시험당일은 응시표, 신분증을 지참하고 시험시작 10분전까지 지정된 장소에 도착하여야 합니다.

보완사항	를(을) 월 일까지 보완하여야 합니다.
------	-----------------------

응시원서 작성요령

◎ 응시원서는 다음 요령에 의하여 빠짐없이 작성하여야 합니다.

1. 「※응시번호」: 기재하지 않음
2. 응시분야: 응시하고자 하는 모집단위의 분야를 기재
3. 주소: 현재 거주하는 곳(우편물 수령지)을 정확히 기재함
4. 성명·생년월일·전자우편·(휴대)전화: 빠짐없이 정확하게 기재함
5. 복수국적: 복수국적자의 경우 취득한 외국국적명 기재

채용 심사위원 회피사유서

- 채용부서 :
- 채용분야 :
- 회피대상자 : 명

수험번호	성명	사유	비고

- 회피 사유

- 해당 응시자는 심사위원과 학연, 지연, 혈연 등 사유에 해당하여, 공정한 채용을 위하여 해당 응시자의 평정에 참여하지 않음

소속

직위

성명

(서명)

근로자 채용 면접시험 결정서

공무직/기간제 (○○○○○) 면접시험 평정 결과에 따라 아래와 같이 합격자 및 추가합격 대상자 순위를 선정하였음을 확인함

심사위원	심사위원	심사위원

○ 합격자

순 위	수험번호	성 명	평정점수	비 고
1				

○ 예비합격 대상자 명부

순 위	수험번호	성 명	평정점수	비 고
1				
2				
3				
4				

20 년 월 일

부패방지권익위법상 비위면직자등 취업제한 관련 체크리스트(확인서)

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」상 비위면직자등은 공공기관에의 취업이 제한되어(제82조) 이를 위반하여 취업할 경우 형사처벌(제89조, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금) 및 해임요구(제83조)를 받게 되므로, 채용 지원시 본인이 대상자가 되는지 사전 확인이 필요합니다.

<해당되는 문항 □에 체크>

1. 공직자로 재직 한 경험이 있는지 *공직자: 부패방지권익위법 제2조제3호 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 따른 공무원과 그 밖의 다른 법률에 따라 그 자격·임용·교육훈련·복무·보수·신분보장 등에 있어서 공무원으로 인정된 자, 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체의 장 및 그 직원	해당 <input type="checkbox"/> 비해당 <input type="checkbox"/>
2. ‘공직자로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위’로 적발된 사실이 있는지 (다만, 적발 시기는 재직 중, 퇴직 후 불문) * 부패행위 : 부패방지권익위법 제2조 제4호 가. 공직자가 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위 나. 공공기관의 예산사용, 공공기관 재산의 취득·관리·처분 또는 공공기관을 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 법령에 위반하여 공공기관에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위 다. 가목과 나목에 따른 행위나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위 * (예시) 성희롱, 성매매, 음주운전, 폭행, 단순업무상 과실, 복무위반, 불성실: 비해당 금품요구, 편의수수, 공금횡령, 공용물 사적사용, 수당·여비 부당수령: 해당	해당 <input type="checkbox"/> 비해당 <input type="checkbox"/>
3-1. 해당 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임된 사실이 있는지	해당 <input type="checkbox"/> 비해당 <input type="checkbox"/>
3-2. 위 퇴직일(당연퇴직·파면·해임일)로부터 5년이 경과되지 않았는지 ⇒ 취업제한대상자 해당(부패방지권익위법 제82조제1항제1호)	해당 <input type="checkbox"/> 비해당 <input type="checkbox"/>
4-1. 해당 부패행위로 벌금 300만원 이상의 형 선고 를 받은 사실이 있는지	해당 <input type="checkbox"/> 비해당 <input type="checkbox"/>
4-2. 그 형의 집행이 종료된 날(또는 집행받지 않기로 확정된 날)부터 5년이 경과되지 않았는지(5년 내)	해당 <input type="checkbox"/> 비해당 <input type="checkbox"/>
4-3. 권익위법(‘16.3.29. 제14145호) 시행(‘16.9.30.) 이후 퇴직자인지 여부 ⇒ 취업제한대상자 해당(부패방지권익위법 제82조제1항제2호, 부칙 제2조)	해당 <input type="checkbox"/> 비해당 <input type="checkbox"/>
1, 2, 3-1, 3-2 (모두 충족) ⇒ 취업제한대상자(제82조제1항제1호)	해당 <input type="checkbox"/>
1, 2, 4-1, 4-2, 4-3 (모두 충족) ⇒ 취업제한대상자(제82조제1항제2호)	해당 <input type="checkbox"/>

※ 해당 기재사항은 비위면직자등 취업제한자료로만 활용됩니다.

20 년 월 일

생년월일 . . .

지 원 자

(서명)

사 천 시 공 보

제855호

사천시 고시 제2023-236호

사천시 어촌뉴딜300사업(영북항) 준공인가 (정정)고시

사천시 고시 제2022-176(2022.08.25.)호로 시행계획수립 고시된 ‘사천시 어촌뉴딜300사업(영북항)’에 대하여 「어촌·어항법」 제47조의3 및 같은 법 시행령 제42조의5에 따라 아래와 같이 준공인가를 고시합니다.

2023년 9월 27일

사 천 시 장

1. 사업의 명칭 : 어촌뉴딜300사업(영북항)

2. 사업의 목적

- 낙후된 어촌·어항 지역을 연계하여 어촌·어항 재생사업을 추진함으로써 어항 기반시설과 관광 인프라를 구축하여 지역경제 활성화 및 일자리 창출에 기여
- 주민 역량강화를 통한 지속가능한 주민소득 증진 및 어촌 활성화 도모

3. 사업비 소요액 : 14,849백만원(국비70%, 지방비30%)

사 천 시 공 보

제855호

4. 주요사업내용

(단위: 백만원)

사업 분야	세부사업	사업개요	사업비	비고
합 계			14,849	
공 통 사 업			10,792	
	광포항 부잔교 확충	폭 5.2m, 연장 60m	327	
	영북항 다목적방파제	연장 100m(경사제 25m, 직립제 75m)	2,821	
	영북항 주차장	면적 691.6㎡	51	
	영북항 안전휨스	메쉬형 울타리 98m	6	
	산분령항 주차장	잔교식(폭 14m, 연장51.5m)	1,882	
	실안항 물양장 조성	잔교식(폭 15m, 연장51.0m)	2,430	
	실안항 방파제 확충	증고 232m, 신설 30m	2,354	
	실안항 계류장	폭 3.2m, 연장 65m	397	
	실안항 어구보관창고	면적 273㎡	524	
특 화 사 업			1,074	
	산분령항 다목적회관	면적 199㎡	1,074	
	산분령항 해상좌대낚시터		-	
지역역량강화		교육, 컨설팅, 홍보마케팅, 기타 등	1,072	
부 대 비 용		기본 및 실시 설계, 사업 관리비 등	1,911	

사 천 시 공 보

제855호

5. 사업시행자: 사천시장(해양수산과장)

6. 위탁시행자: 한국농어촌공사장(사천지사장)

7. 사업의 착수일 및 준공일

○ 착 수 일: 2019년 1월 1일

○ 준 공 일: 2023년 9월 20일

8. 사업의 효과

○ 정주여건 개선으로 어업경쟁력을 강화함에 따라 배후 어촌 및 어항의
기능 향상

○ 잠재된 관광자원을 효율적으로 관리 운영함으로써 어촌마을의 활력
부여 및 지역경제 활성화를 통한 일자리 창출과 마을 주민들이 직접
체감할 수 있는 삶의 질 향상에 기여

9. 관계도서 : 게재 생략

10. 기 타

영북항 어촌뉴딜300사업 실시설계서는 사천시청 해양수산과(☎055-831-
3126) 열람할 수 있습니다.

사 천 시 공 보

제855호

사천시 공고 제2023-1314호

『모레(신향) 자연재해위험개선지구 정비사업』 사업인정에 관한 주민 등의 의견청취 공고

사천시 향촌동 일원에 추진 중인 『모레(신향) 자연재해위험개선지구 정비사업』에 대하여 『공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률』 제21조제2항 및 같은 법 시행령 제11조에 따라 토지소유자 및 관계인, 그 밖에 사업인정에 관하여 이해관계가 있는 자의 의견을 듣고자 다음과 같이 공고하오니, 의견이 있으신 분은 열람기간 내에 의견서를 제출하여 주시기 바랍니다.

2023. 9. 27.

사 천 시 장

1. 사업의 종류와 명칭

- 가. 종 류: 재해예방사업(재해위험지구 정비사업)
- 나. 명 칭: 모레(신향) 자연재해위험개선지구 정비사업

2. 사업시행자의 성명 및 주소

- 가. 성 명: 사천시장(해양수산과장)
- 나. 주 소: 사천시 용현면 시청로 77

3. 사업예정지: 경남 사천시 향촌동 일원

4. 사업시행 면적 또는 규모:

- 사업면적: A=15,000m²
- 사업규모: 수중방파제설치 50m(2개소), 관거개량 480.5m 월파벽설치 등

사 천 시 공 보

제855호

5. 사업 착수예정일 및 준공예정일

가. 착수예정일: 실시계획 수립 공고일

나. 준공예정일: 2026. 12. 31.

6. 열람기간 및 장소, 의견서 제출방법

가. 열람기간: 공고문 게재 익일로부터 14일간

나. 열람장소: 사천시 해양수산과 해양레저팀(☎055-831-3138)

다. 의견서 제출: 열람기간 내 열람장소에 비치된 양식에 따라 서면으로
의견서 제출(전자문서에 의한 제출 포함)

7. 사용하거나 수용할 토지 또는 건물의 소재지·지번·지목 및 면적, 소유권과 소유권 외의 권리에 관한 명세서 및 그 소유자·권리자의 성명·주소: 붙임과 같음

8. 관계도서는 해양수산에 비치하였으며, 기타 자세한 사항은 사천시청 해양수산과(☎055-831-3138)로 문의하여 주시기 바랍니다.

사 천 시 공 보

제855호

가. 사용하거나 수용할 토지의 세목조사

순번	위치	지번	지목	편입면적 (m ²)		소유자		소유권 이외의 권리자		권리의 종류및내용
				대장	편입	성명	주소	성명	주소	
1	향촌동	709-13	도	34	34	장*익	사천시 향촌동 ***	삼천포농업 협동조합	경상남도 사천시 주공로 2	근저당
2	"	709-11	대	258	258	김*영	사천시 동금**, *동 *호			
3	"	709-10	대	284	284	박*식	사천시 향촌동 ***			
4	"	709-9	대	202	202	김*룡	사천시 향촌동 ***			
5	"	709-8	답	288	288	정*임	사천시 남일대길 **(향촌동)	사천축산업 협동조합	사천읍 사천대로 1817	근저당
6	"	709-6	답	112	112	이*현	부산광역시 해운대구 센텀동로 *, *동 *호			
7	"	709-2	잡	407	407	이*현	부산광역시 해운대구 센텀동로 *, *동 *호			
8	"	703-3	대	98	98	김*아	울산 북구 명촌동 진장, 명촌지구 *블럭 *롯데, ****아파트 *동 *호			
9	"	1276	구	674	674	한국농어촌 공사	경기도 의왕시 포일동 487			
	소계			2,357	2,357					